



En este número:

EJERCICIO DE AUTO-EVALUACIÓN INSTITUCIONAL	1
DATOS OFICIALES	2
PROYECCIÓN DE LA POLÍTICA CIENTÍFICA EN LA UCPEJV (PARTE 2)	4
DESARROLLO LOCAL (PARTE 1)	6
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2018	
SUDOKU	8
PARA CUALQUIER COLABORACIÓN	8

EJERCICIO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.-

Con el rigor que caracteriza al claustro de la Universidad, se desarrollará del 13 al 17 de mayo el ejercicio de autoevaluación institucional, antesala de la evaluación externa a la que se someterá el centro en el año 2020.

De vital importancia resulta determinar con la mayor precisión posible las debilidades y fortalezas en la entidad, sus avances, retrocesos y estancamientos que se revelan en comparación con los resultados de la evaluación externa de 2014, cuando se

alcanzara la condición de Universidad Certificada.

Mucho más importante sería valorar el cumplimiento del plan de medidas de los últimos años y poder precisar qué puede ser resuelto o mejorado antes de que ocurra la solicitada evaluación de la JAN.

No obstante, se debe vencer el obstáculo más próximo: la auditoría de 2019, aún sin fecha, pero determinante para avanzar en el proceso de re-acreditación.

Dirección de Recursos Humanos



Los DATOS OFICIALES EN ALDÍA.

Recuerde que estas son las cifras oficiales de cierre de mes. Solicítelas vía e-mail.

Cierre: 30.04.2019.

Tabla 1: COMPOSICIÓN POR ÁREAS Y CATEGORÍAS OCUPACIONALES (incluye PTP)

ÁREAS DE LA UCPEJV	CD	DOC	PTP	CND	A	S	O	T	TOTALES x ÁREAS	
RECTORÍA	7	22	0	0	3	0	0	9	41	
DIRECCIÓN GENERAL 1	3	8	0	2	0	4	5	17	39	
DIRECCIÓN GENERAL 2	4	1	0	2	3	27	82	15	134	
DIRECCIONES	21	86	4	0	2	13	3	47	176	
DEPARTAMENTOS	4	5	0	0	0	0	0	4	13	
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	5	37	2	0	0	0	0	4	48	
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	12	90	10	0	1	13	0	24	150	
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	8	93	17	0	0	6	1	9	134	
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	8	78	5	0	0	6	1	8	106	
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	8	86	2	0	0	3	1	7	107	
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	5	62	2	0	0	3	0	10	82	
TOTALES	85	568	42	4	9	75	93	154	1030	
	695			335						

Tabla 2: COMPOSICIÓN CATEGORIAL ACADÉMICA (incluye PTP)

ÁREAS DE LA UCPEJV	PT	PA	As	I	ATD	RG	TOTAL
RECTORÍA	24	3	2	0	0	0	29
DIRECCIÓN GENERAL 1	1	2	1	1	0	6	11
DIRECCIÓN GENERAL 2	0	0	2	3	0	0	5
DIRECCIONES	36	30	28	12	5	0	111
DEPARTAMENTOS	1	7	0	1	0	0	9
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	16	11	6	6	0	5	44
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	28	45	23	11	0	5	112
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	18	42	33	16	1	8	118
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	23	29	27	7	1	4	91
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	14	50	16	6	0	10	96
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	8	13	12	11	17	8	69
TOTALES	169	232	150	74	24	46	695
PORCENTAJES	16,4%	22,5%	14,6%	7,2%	2,3%	6,6%	
	57,7%		35,7%				

LEYENDA– **CD:** Cuadros Docentes; **DOC:** Docentes; **PTP:** Profesores a Tiempo Parcial; **CND:** Cuadros no Docentes; **A:** Administrativos; **S:** Servicios; **O:** Operarios; **T:** Técnicos no Docentes; **PT:** Profesor Titular; **PA:** Profesor Auxiliar; **As:** Asistente; **I:** Instructor; **ATD:** Asistente Técnico de la Docencia; **RG:** Recién Graduado.

Tabla 3: COMPORTAMIENTO DE LA PLANTILLA APROBADA Y CUBIERTA EN LA UCP

	PLAZAS APROBADAS	CUBIERTAS	PORCIENTO	DATOS AGRUPADOS	
Cuadros Docentes	85	85	100,0%	DOCENTES	
Técnicos Docentes	781	568	72,7%	653	75,4%
Cuadros no Docentes	4	4	100,0%	NO DOCENTES	
Técnicos no Docentes	280	154	55,0%	335	55,3%
Administrativos	21	9	42,9%		
Servicios	161	75	46,6%		
Operarios	140	93	66,4%		
TOTAL UCPEJV	1472	988	67,1%		

Tabla 4: COMPORTAMIENTO DE LAS BAJAS (acumulado hasta 30.04.2019)

	TOTAL DE BAJAS	JUBILACIÓN	FALLECIMIENTOS	SALIDA DEL PAÍS O NO REGRESO EN TIEMPO	PASO A FORMAS NO ESTATALES	PASO A OTROS ORGAN. ESTATALES	MOVIMIENTO DENTRO DEL SECTOR	SALARIO+ LEJANÍA+ VOLUNTAD PROPIA	SANCIÓN	OTRAS CAUSAS
DOC	12	6	1	2				1	1	1
NO DOC	42	2						14	2	24
UCPEJV	54	8	1	2	0	0	0	15	3	25

El acumulado disminuye, pues se han reincorporado trabajadores jubilados al claustro.

Tabla 5: POTENCIAL CIENTÍFICO DE LA UCPEJV

ÁREAS DE LA UCPEJV	Dr.C.	% DEL TOTAL DE PROF.	% SIN INCLUIR I, RG y ATD	Ms.C.	Esp.	% Ms o Esp del TOTAL	TOTAL	% POT. CIENTÍF.
RECTORÍA	26	96,3%	96,3%	1	1	7,4%	28	103,7%
DIRECCIÓN GENERAL 1	1	9,1%	25,0%	1	1	18,2%	3	27,3%
DIRECCIÓN GENERAL 2	0	0,0%	0,0%	4	0	100,0%	4	100,0%
DIRECCIONES	41	36,3%	42,7%	50	3	46,9%	94	83,2%
DEPARTAMENTOS	1	12,5%	12,5%	8	0	100,0%	9	112,5%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	19	43,2%	55,9%	12	3	34,1%	34	77,3%
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	31	26,1%	30,4%	61	4	54,6%	96	80,7%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	22	17,9%	23,2%	65	1	53,7%	88	71,5%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	28	29,8%	34,1%	45	2	50,0%	75	79,8%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	21	21,0%	25,0%	57	0	57,0%	78	78,0%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	8	11,3%	23,5%	21	0	29,6%	29	40,8%
TOTALES	198	27,7%	34,9%	325	15	47,6%	538	75,4%

De los doctores, 3 son además DOCTORES EN CIENCIAS

Tabla 6: ACERCA DE LOS JUBILADOS REINCORPORADOS

	Dr	MsC /Esp	LIC	TOTAL	PT	PA	A	SUMA COMP.
M	21	16	1	38	21	13	4	38
F	19	21	4	44	19	13	12	44
TOTAL	40	37	5	82	40	26	16	82



PROYECCIÓN DE LA POLÍTICA CIENTÍFICA EN LA UCPEJV (PARTE 2)

Para dar continuidad al tema del mes anterior, se mostrará cómo la política científica tributa a la estrategia de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Línea priorizada V: Sociedad y Desarrollo Humano.

1. Contribuir, mediante la actividad científica educacional a la formación integral de las actuales y futuras generaciones, perfeccionando las vías para la formación y desarrollo de los valores. (L -114, 117)
2. Evaluación de la Marginalidad, la corrupción, el delito y conductas desviadas, recomendando medidas para combatir y darle la solución. (L-117)
3. Perfeccionamiento y desarrollo de las formas estatales y no estatales de gestión; así como la evaluación de su impacto social y económico en el territorio. (L- 139, 141)
4. Perfeccionamiento del desarrollo local, como parte de la gestión de gobierno y evaluación de su impacto social y económico. (L-194)

Por ello, las líneas de investigación en la Universidad son las siguientes:

- La formación integral y conti-

nua del profesional de la educación.

- Estudio de las regularidades y tendencias de las Ciencias de la Educación
- Educación para el desarrollo local
- Educación ambiental y energética

EJEMPLOS DE PROYECTOS QUE TRIBUTAN A LA FORMACIÓN CONTINUA

Entre los proyectos que tributan a la línea relacionada con la formación integral y continua del profesional, se tienen:

1. *La integralidad en la formación inicial y continua de los profesionales de la educación.*
2. *La evaluación de impacto de la formación del profesional de la educación y el egreso de la ETP.*
3. *La inclusión y la atención educativa a la diversidad en la educación infantil cubana. Un reto para la formación del maestro.*
4. *Educación Geográfica para el desarrollo sostenible.*
5. *El perfeccionamiento de la enseñanza del inglés en la educación primaria, básica y media superior.*

6. *La preparación para el empleo en la formación continua de los profesionales de la educación.*

7. *Concepción pedagógica de la atención educativa para las personas sordas e hipocúscas.*

8. *La preparación del estudiantado de la Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique J. Varona y de las escuelas pedagógicas para desarrollar los procesos educativos de la sexualidad que previenen la violencia de género en el ámbito escolar.*

En cada uno de estos proyectos se encuentran vinculados un alto porcentaje de estudiantes, a partir de tomar en cuenta que en la formación integral de ellos se incluye la preparación científico investigativa y de innovación. La misma se estructura en los planes de estudio de todas las carreras, trasciende las aulas y se inserta en el entramado de actividades de los procesos sustantivos universitarios. No se puede obviar que la pertinencia de

la Universidad se expresa en la medida que participe y contribuya a dar respuesta a las demandas sociales y esto es posible si se logra formar profesionales integrales, comprometidos en lo individual y social. En la mayor parte de los casos, la ciencia universitaria en función del desarrollo, se logra con una alta participación de los estudiantes. Lo anterior expresa la integración que hacia el interior de la comunidad universitaria y hacia la sociedad debe lograrse en función de estos objetivos.

Todas las estructuras del orden docente, científico y metodológico (grupo, año, carrera, facultad, disciplina, así como los responsables de estas estructuras), tienen funciones que tributan a la preparación científica de los estudiantes desde lo organizativo y lo metodológico, es por ello que desde los primeros años de la carrera anualmente los estudiantes son convoca-

dos a integrar los grupos de trabajo científico para que busquen soluciones a necesidades reales, determinadas por las prioridades encontradas en su propia práctica laboral como componente básico en la formación inicial.

Es importante también, tener en cuenta en la atención al recién egresado, que los jefes de las entidades logren motivar a los jóvenes a partir de una correcta comunicación entre los tutores de ambas instituciones (uni-versidad – empresa- institución laboral). Fidel Castro Ruz, en el Cuarto Congreso de la Educación Superior, en febrero de 2004 reflexionó que los graduados universitarios deben comprender que al concluir sus estudios simplemente han cumplido una etapa, donde reciben un título universitario, pero que de hecho toda la vida van a tener que seguir aplicando el principio del estudio y el trabajo, más ade-

lante enfatizó. “Hasta ahora son estudiantes trabajadores; y en el futuro tendrán que ser trabajadores estudiantes. Esa es la realidad, ese es el cambio”.

El postgrado en Cuba tiende a la búsqueda de creación de saberes para alcanzar niveles superiores en su expansión en cualquiera de sus formas (especialización, maestría y doctorado), pero desde el 2014 con la Res.75 del MES, la forma de superación DIPLOMADO, dirigida a la atención al egresado refuerza la continuidad de estudio de los recién egresados, donde es necesario la consolidación de la relación entre el pregrado y el posgrado, que las carreras deben tener en cuenta a partir del eslabón integrador entre ambos procesos «la preparación para el empleo».

***Dra. C. Josefina de la Caridad
Piñón González
Vicerrectora***

DESARROLLO LOCAL (PARTE 1)

No se puede hablar de desarrollo local sin diagnosticar las necesidades con el fin de diseñar una estrategia que contribuya e identifique el camino a seguir y que sea susceptible de perfeccionamiento, de ahí que es necesario concebirlo como «un proceso de construcción permanente» sustentado en las relaciones sociales, para el caso que nos ocupa, la relación universidad – municipio. Según José Luis García Cuevas y (col) (2014) «el desarrollo local requiere del desarrollo de la Universidad y viceversa» para ello se hace necesario contar con capacidades que permitan identificar las necesidades de conocimientos y tecnologías, capacidades para absolverlos y utilizarlos en beneficio de sus pobladores. A tal efecto se requiere una fuerte articulación entre los actores municipales para producir, diseminar y, principalmente, usar el conocimiento. Para conceptualizar el «desarrollo local» se toma como libro cabecera el «Desarrollo local y educación superior. Experiencias desde la Universidad de La Habana» (2018), de los autores Jorge Núñez Jover y América

Pérez Sánchez (COORS) donde a partir de su estudio se comparte que en los municipios se cuenta con escuelas, institutos politécnicos, centros universitarios municipales, entre otros espacios que favorecen los procesos de formación, investigación e innovación, donde la Universidad como institución generadora de conocimientos, conduce a pensar en su papel a partir de los resultados académicos y científicos; no obstante, es oportuno considerar otras posiciones acerca del «desarrollo local» tal como expresan A. González y Y. Samper (2006) al considerarlo como el proceso mediante el cual esa escala (municipio) implementa las necesarias transformaciones en las dimensiones ambiental, económico-productiva y político-social, a partir de una proyección estratégica elaborada y un plan que cambiará y evolucionará con la práctica de los propios gestores. Si bien esta última posición enfatiza en dimensiones necesarias para el desarrollo local, en nuestro caso reclamamos dar un espacio fundamental a la dimensión «educación» porque mediante ella se logra contribuir a la necesaria capa-

citación de los actores comprometidos desde la investigación-desarrollo e innovación para un cambio educacional de todos y para todos los implicados.

Lo tratado queda expresado por el Presidente de los Consejos de Estado y de Ministros, Miguel Díaz – Canel Bermúdez (2019) al destacar que el desarrollo local requiere de los saberes de la Universidad (humanísticos, económicos, sobre las ciencias sociales, las tecnologías, lo pedagógico, (...), donde para ello es necesaria la dirección colegiada porque mediante la participación «la gente si participa aprende y si aprende estamos formando; si la gente que participa enseña, entonces estamos enseñando y si los que participan se superan entonces se gestiona conocimiento, se genera innovación a través de la investigación».

**EJEMPLOS DE
PROYECTOS EN EL
PRÓXIMO NÚMERO**

En el próximo número se reseñarán algunos de estos proyectos locales.

***Dra. C. Josefina de la Caridad
Piñón González***

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2018

Se ha concluido el proceso de evaluación del desempeño del año 2018.

Fueron evaluados un total de 862 trabajadores, de ellos, 573 profesores a tiempo completo (PTC), 21 profesores a tiempo parcial (PTP) y 268 no docentes (TND).

La tabla N°1 muestra el resultado de los PTC, la N°2 la de los PTP y la N°3 la de los TND.

Acá no son considerados a evaluar los recién egresados en adiestramiento, pues sus evaluaciones se realizan trimestralmente hasta que concluyan el periodo de adiestramiento.

No obstante, 28 profesores de otras categorías docentes no fueron evaluados, por no tener laborado más del 70% del año 2018. En igual situación se encuentran 18 PTP y 67 TND.

En comparación con el año 2017, hay un incremento de profesores evaluados de REGULAR (8 a TC y 1 a TP). También fueron evaluados de DEFICIENTE 3 TND.

No necesariamente esto significa correspondencia total con los resultados colectivos, ni se está abogando por más calificaciones de R o M, por el contrario, se trata de mejorar los resultados individuales

con un lógico incremento de los resultados cualitativamente superiores en el orden colectivo.

Las deficiencias fundamentales del proceso de evaluación del desempeño para el año 2018 se resumen en:

- Incumplimiento por parte de la DRRHH de la realización de un muestreo a los certificados de evaluaciones de profesores y trabajadores de apoyo, lo cual impide el análisis inferencial inmediato para la valoración de la calidad del resultado del proceso.
- Insuficiente correspondencia entre los resultados

individuales y los resultados del balance de cumplimiento de los objetivos en cada área/unidad organizativa.

- Baja calidad en el paso de preparación de los trabajadores no docentes para el proceso de evaluación del desempeño, así como en la entrega de las autoevaluaciones.
- Incumplimiento en tiempo con la entrega de los Certificados de Evaluación por parte de directivos de varias unidades organizativas.

Dirección de Recursos Humanos

TABLA N° 1: PTC

CatDoc	EXC	BIE	REG	MAL	TOT
PT	92	70			162
PA	69	149	2		220
A	15	123	2		140
I	3	41	3		46
ATD		4	1		5
TOT	179	387	8		573

TABLA N° 2: PTP

CatDoc	EXC	BIE	REG	MAL	TOT
PT		4			4
PA		7			7
A		3			3
I		6			6
ATD			1		1
TOT		20	1		21

TABLA N° 3: TND

CatDoc	SUP	ADE	DEF	TOT
TÉCN	43	79	2	124
ADM	3	3	--	6
SERV	21	32	1	54
OPER	23	61	--	84
TOT	90	175	3	268

En la última página de este número puede informarse acerca de las colaboraciones

Dirección de Recursos Humanos

Dirección de Recursos Humanos. Ciudad Escolar Libertad, Marianao, La Habana.

Teléfono: 53-7-2605982

Correo: drhh@ucpejv.rimed.cu

La mejor opción de información laboral en la Universidad



Solución del mes anterior:

1	6	7	2	8	4	9	3	5
5	4	9	3	6	7	2	8	1
3	2	8	1	9	5	7	6	4
4	5	2	9	7	6	3	1	8
9	7	1	5	3	8	6	4	2
8	3	6	4	2	1	5	7	9
2	8	5	7	1	3	4	9	6
7	1	4	6	5	9	8	2	3
6	9	3	8	4	2	1	5	7

El SUDOKU del mes ...

4	7	6	5					
				1				2
			9					5
		9		7			2	1
		7	3	8	1	9		
1	6			9		8		
8					9			
7				5				
					7	5	8	4

Para cualquier colaboración

La Dirección de Recursos Humanos de la UCPEJV les convida a colaborar con esta publicación mensual, con artículos breves sobre temas de gestión de los recursos humanos en la Universidad, como son:

- **Desempeño Laboral.**
- **Superación y Capacitación.**
- **Categorías Docentes.**
- **Fluctuación laboral.**
- **Seguridad y Salud en el trabajo.**
- **Seguimiento a los egresados.**
- **Disciplina laboral.**
- **Convenio Colectivo de**

Trabajo

• Otros temas de interés.

Los artículos no deben exceder las dos páginas, escritas en arial 11 a espacio simple.

Deben consistir en reflexiones o análisis sobre los temas relacionados, fundamentados en la aplicación práctica de sus experiencias.

Se reciben también descripciones de buenas prácticas en esta gestión.

Se aceptarán trabajos de hasta tres autores, colocando siempre en primer lugar al autor

principal. Solamente se requieren los nombres completos.

Los trabajos se enviarán por vía e-mail a:

enriquejgn@ucpejv.edu.cu

Todos los meses se publicarán hasta un máximo de 3 trabajos.

A cada autor se le hará llegar la constancia de la publicación, teniendo en cuenta que esta no constituye una revista científica, sino un boletín informativo de la Universidad en el tema de Recursos Humanos.

Muchas gracias.



La mejor opción de información laboral en la Universidad

